

# MANAGEMENT MÉTIER PRÉVENTEUR

## LE RÉFÉRENT SST :

## un acteur incontournable

**Le référent en santé et sécurité au travail est un acteur important en matière de SST dans l'entreprise. Formé et compétent, il sera un auxiliaire précieux pour l'employeur dans sa lutte contre les risques professionnels.**

**D**epuis juillet 2012, tout employeur, quels que soient la taille et le secteur de son entreprise, se doit de désigner un référent en santé et sécurité du travail (SST), compétent ou formé spécifiquement. Ce référent peut être une personne faisant partie de l'entreprise ou appartenir à une structure externe comme un service de santé du travail interentreprise (SSTI) ou un organisme professionnel de prévention. Dans les grandes entreprises, qui possèdent un service dédié à l'hygiène et la sécurité au travail, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou autre structure, la désignation du référent SST est une formalité. Par contre, dans les PME, cette obligation leur permet de se pencher sur les risques professionnels.

### SES MISSIONS

Le référent SST participe à la rédaction du document unique. Son rôle recouvre aussi la diffusion des consignes de sécurité, l'information des nouveaux embauchés, des intérimaires... Il doit aussi s'assurer que les vérifications régulières et obligatoires du matériel et des équipements sont faites. Le référent SST doit donc disposer de temps et de moyens pour remplir sa mission.

Les activités du référent SST sont donc, au sens large, des missions de démarche d'évaluation des risques, d'élaboration de plans d'action de réduction des risques, de suivi des mesures de prévention, d'information des salariés sur l'hygiène et la sécurité au travail. Ces missions n'étant pas tellement différentes de celles du responsable HSE de l'entreprise, il est nécessaire de bien préciser le rôle spécifique du référent SST si ce n'est pas le responsable HSE, pour éviter les conflits d'attribution de tâches, de définir de quelle manière cette mission va s'articuler avec ses fonctions existantes et son périmètre de responsabilités... En aucun cas, il ne doit y avoir superposition avec des actes relevant de la compétence du médecin du travail.

Le fait de désigner un référent SST n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité civile et pénale. Le référent SST n'est pas le délégataire des obligations générales de sécurité au travail du chef d'entreprise. Il est fortement conseillé que sa mission soit consignée par écrit dans une note de fonction ou un avenant au contrat de travail, précisant les modalités de ses actions.

Enfin, le ou les référents SST doivent jouir de compétences prouvées soit par des diplômes, soit par une expérience professionnelle ou une formation.

### DÉSIGNATION ET FORMATION

Le référent SST est désigné après avis du CHSCT dans les entreprises en disposant, ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. Il doit être volontaire et proche des réalités opérationnelles. En cas d'absence de ressource interne, l'employeur doit faire appel à des intervenants en prévention des risques professionnels extérieurs appartenant à son service de santé au travail interentreprises ou enregistrés auprès de la Direccte, ou à l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) ou à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). À noter que la personne pressentie peut refuser sans que cela puisse être l'objet d'une sanction.

À sa demande ou à l'initiative de l'employeur, le référent SST peut bénéficier d'une formation en matière de sécurité et santé au travail : pour une personne ne disposant pas d'une compétence HSE préalable, des formations d'une durée de trois à cinq jours sont proposées par de nombreux centres de formation professionnelle, la plus courante et la plus minimale étant celle de représentant du personnel au CHSCT. ■

### Une circonstance aggravante

Aucune sanction n'est explicitement prévue en cas d'absence de désignation d'un référent SST. Cette omission est cependant une infraction au Code du travail et représente un motif sérieux pour une qualification en circonstance aggravante en cas d'accident grave ou mortel. ■

## INTERNE OU EXTERNE ?

### UN RÉFÉRENT INTERNE

C'est la solution à privilégier : aucune condition de diplôme ou d'expérience professionnelle n'est exigée. Seul un jugement favorable sur sa compétence, son expérience professionnelle et son degré de maîtrise industrielle, sa capacité d'écoute et d'animation... est gage de réussite de sa mission. L'employeur a donc toute latitude pour nommer le salarié qu'il pense être le plus apte à exercer cette fonction. Les impacts sur le salaire, la classification sont laissés à la discrétion de l'employeur.

### UN INTERVENANT EXTERNE

L'appel à un intervenant externe s'impose quand le chef d'entreprise n'a pas de salariés compétents et disponibles. C'est souvent le cas dans les petites entreprises. L'entreprise doit préciser le contenu de la mission, les moyens mis à sa disposition ainsi que les règles définissant son accès aux lieux de travail et aux documents relatifs à l'hygiène et à la sécurité. Ce référent doit appartenir à son SSTI ou être enregistré auprès de la Direccte, ou à l'OPPBTP ou l'Anact. ■

### EN SAVOIR +

> INRS,  
Santé et sécurité  
au travail :  
qui fait quoi ?  
ED 6141.

## Ce que dit la loi ?

La désignation de salariés compétents en protection et prévention des risques professionnels (PPRP) résulte d'une application de l'article 7 de la directive européenne 89/391/CEE qui traite des services de protection et de prévention : > Sans préjudice des obligations visées aux articles 5 et 6 de la directive, l'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement.

> Les travailleurs désignés ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de leurs activités de prévention des risques professionnels. Afin de pouvoir s'acquitter des obligations résultant de la présente directive, les travailleurs désignés doivent disposer d'un temps approprié.

> Si les compétences dans l'entreprise et/ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou l'établissement.

> Les travailleurs désignés doivent avoir les capacités nécessaires et disposer des moyens requis, les personnes ou services extérieurs consultés doivent avoir les aptitudes nécessaires et disposer des moyens personnels et professionnels requis, et les travailleurs désignés et les personnes ou services extérieurs consultés doivent être en nombre suffisant, pour prendre en charge les activités de protection et de prévention, en tenant compte de la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, et/ou des risques auxquels les travailleurs sont exposés ainsi que de leur répartition dans l'ensemble de l'entreprise et/ou de l'établissement.

> La protection et la prévention des risques pour la sécurité et la santé qui font l'objet du présent article sont assurées par un ou plusieurs travailleurs, par un seul service ou par des services distincts, qu'il(s) soit (soient) interne(s) ou externe(s) à l'entreprise et/ou à l'établissement. Le(s) travailleur(s) et/ou le(s) service(s) doivent collaborer en tant que de besoin.

> La France a transcrit cette directive dans la loi 2011-867 de réforme de la médecine du travail du 20 juillet 2011 et le décret 2012-135 du 30 janvier 2012 entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2012, introduit dans les articles L4644-1 et R4644-1 et suivants du Code du travail : l'employeur doit avoir désigné dans son entreprise, quels que soient le nombre de salariés et le secteur d'activité concerné, « un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise ». ■



Les actions confiées au référent SST sont des missions de démarche d'évaluation des risques, d'élaboration de plans d'action de réduction des risques, de suivi des mesures de prévention...



Le référent SST est désigné après avis du CHSCT ou des délégués du personnel s'ils existent. Il doit être volontaire et proche des réalités opérationnelles.